

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA KAUDUNDU KECAMATAN BULAWA KABUPATEN BONE BOLANGO

Rahmadayanti Mamonto<sup>1</sup>, Ismet Sulila<sup>2</sup>, Yacob Noho Nani<sup>3</sup>  
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
E-mail: [rahmamamonto02@gmail.com](mailto:rahmamamonto02@gmail.com)<sup>1</sup>, [ismet.sulila@ung.ac.id](mailto:ismet.sulila@ung.ac.id)<sup>2</sup>,  
[yacobnani@ung.ac.id](mailto:yacobnani@ung.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The Effect of Work Motivation on the Performance of Kaidundu Village Apparatus, Bulawa District, Bone Bolango Regency. S1 Public Administration Study Program, Department of Public Administration, Faculty of Social Sciences, Gorontalo State University. Supervisor I Ismet Sulila, , and Supervisor II Yacob Noho Nani, This study aims to determine the Influence of Work Motivation on the Performance of Kaidundu Village Apparatus, Bulawa District, Bone Bolango Regency. The sample in this study is 12 people consisting of 12 employees. The research method used is quantitative. The type of data in this study is primary. The data collection technique is by distributing questionnaires. The data analysis technique uses simple linear regression. The results of the analysis showed that the t-count for the work motivation variable was 2.659. Meanwhile, the t-table value of the significant level is 5% and the free degree n-k or  $12-2=10$  is 2.228. If the two t-values are compared, then the t-calculated value is greater than the t-table ( $2.659 > 2.228$ ). Thus, the hypothesis that there is an influence of work motivation on the performance of village apparatus is accepted. Therefore, it can be concluded that at the level of 95% that work motivation has a positive and significant effect on the performance of the Kaidundu Village Apparatus, Bulawa District, Bone Bolango Regency.*

**Keywords:** *Work Motivation, Village Apparatus Performance*

### ABSTRAK

*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kaidundu Kecamatan Bulawa Kabupaten Bone Bolango. Program Studi S1 Administrasi Publik, Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo. Dosen Pembimbing I Ismet Sulila, dan Dosen Pembimbing II Yacob Noho Nani, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kaidundu Kecamatan Bulawa Kabupaten Bone Bolango. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 12 orang yang terdiri atas 12 pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini yakni primer. Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,659. Sedangkan nilai t-tabel tingkat signifikan 5% dan derajat bebas n-k atau  $12-2=10$  sebesar 2,228. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,659 > 2,228$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan*

*bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa diterima. Maka dapat di simpulkan bahwa pada tingkat 95% bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Kaidundu Kecamatan Bulawa Kabupaten Bone Bolango.*

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Kinerja Perangkat Desa*

## PENDAHULUAN

Nama desa berasal dari kata Sansekerta "deca," yang berarti asal, tempat kelahiran, atau tanah air. Desa adalah sekelompok rumah di luar kota yang beroperasi sebagai satu kesatuan, atau dapat digambarkan sebagai wilayah yang dihuni oleh beberapa keluarga dengan sistem administrasinya sendiri (dipimpin oleh seorang kepala desa). Kamus bahasa Indonesia yang luar biasa mendukung makna ini. Atas inisiatif mereka sendiri, banyak keluarga imigran yang baru tiba mengatur diri mereka sendiri ke dalam desa-desa, dengan mempertimbangkan norma-norma sosial budaya, bahasa, adat istiadat, konteks sejarah, dan ekonomi penduduk sekitarnya..

Desa sebagai salah satu komponen inti organisasi pemerintah nasional, memperoleh pendanaan dari pemerintah federal dan sangat penting bagi efektivitas operasi pemerintahan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa proyek-proyek pemerintah dapat diselesaikan di desa lebih cepat karena kedekatannya dengan penduduk. Pemerintah Republik Indonesia telah mengakui hak asal usul dan hak tradisional, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 telah memberikan kewenangan kepada desa untuk

memantau dan mengelola operasi pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat. Dengan disahkannya Undang-Undang tersebut, kedudukan pemerintahan desa pun menjadi lebih tinggi. Karena Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 menegaskan bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika menjadi landasan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat desa, Undang-Undang ini juga mengatur tentang perekonomian koperasi desa, kelembagaan masyarakat di dalam koperasi desa, lembaga adat desa, serta pembinaan dan pengelolaan lembaga tersebut. Undang-undang ini juga mengatur sejumlah undang-undang dan peraturan yang khusus untuk masyarakat. Fakta bahwa desa dikelola oleh undang-undang dan peraturan yang tegas mencerminkan niat politik pemerintah untuk menggunakan masyarakat sebagai landasan pembangunan. Pembangunan pedesaan penting bagi pembangunan negara secara keseluruhan karena desa diperlukan agar pemerintah dan masyarakat dapat berkembang dan memungkinkan mereka untuk mandiri

dalam melaksanakan pembangunan berbasis desa. Oleh karena itu, kepemimpinan aparatur desa diperlukan untuk mengawasi atau membantu masyarakat, mengambil bagian dalam pembangunannya, dan memberdayakan masyarakatnya.

setiap masyarakat perlu menyadari keberadaan pejabat tersebut dan mengambil langkah-langkah untuk mengorganisasi mereka. Prestasi setiap pejabat desa berdampak langsung pada keberhasilan masyarakat secara keseluruhan. Dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai, setiap kantor desa akan terus berupaya meningkatkan kinerja pejabat desa. Keberhasilan seorang pejabat dalam menjalankan tugasnya akan dapat diketahui jika kantor desa menerapkan sistem penilaian kinerja. Sumber daya manusia memanfaatkan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuannya. Mesin yang paling canggih sekalipun tidak akan berguna jika orang yang menggunakannya tidak memiliki kualifikasi untuk mengoperasikan mesin yang canggih tersebut. Sistem informasi pun akan terpengaruh oleh hal ini. Perkembangan dan kemajuan organisasi akan terhambat meskipun memiliki informasi yang lengkap dan sempurna jika kualitas sumber daya manusianya tidak memadai untuk mengubahnya menjadi pengetahuan yang dapat ditindaklanjuti.

Karena perannya yang sangat penting baik dalam operasional organisasi maupun pekerjaan itu

sendiri, maka sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan kerja. Hikmah dkk, 2023 Dari upaya yang telah dilakukan dan kinerja yang telah diberikan, dapat terlihat bahwa SDM mampu dinilai. Mengingat SDM menghasilkan kinerja yang bermutu tinggi, maka dapat dikatakan SDM efektif. SDM menjaga interaksi antar tugas karyawannya secara ilmiah dan cerdas sehingga tujuan perusahaan maupun tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Termasuk di dalamnya Aparatur Sipil Negara dan Masyarakat.

Menurut Wether & David (2007), "karyawan yang siap, mampu, dan tanggap dalam mencapai tujuan organisasi" disebut sumber daya manusia. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, karakteristik utama sumber daya adalah apa yang mereka tawarkan kepada organisasi, sedangkan karakteristik utama orang adalah bagaimana mereka mengelola kontribusi mereka, yang pada akhirnya menentukan kapasitas dan standar hidup mereka.

Kata "kinerja" berasal dari frasa "kinerja kerja" atau "kinerja aktual" (kinerja atau pencapaian kerja aktual seseorang). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua jenis elemen: faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor internal. IQ, bakat tertentu, usia, jenis kelamin, lamanya masa kerja, kepribadian, emosi, pandangan dunia, dan sikap terhadap pekerjaan seorang pekerja hanyalah beberapa dari sifat-sifat mereka.

Ketika menentukan cara melanjutkan kebijakan dan kegiatan untuk meningkatkan hasil di masa mendatang, suatu lembaga akan menggunakan kinerja historisnya sebagai tolok ukur dan alat evaluasi. 2022; Usman & Sulila

Kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi. Ketika aparatur desa melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya, maka kinerja aparatur desa dapat diamati dari jauh. Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan aparatur desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Salah satu manfaat kinerja yang tinggi bagi pemerintah desa adalah mampu memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat. Hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan, moral dan etika, serta persyaratan hukum dikenal sebagai kinerja. Oleh karena itu, efektivitas keseluruhan aparatur daerah dan kantor desa sangat penting.

Mahsun (2016) mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan dilaksanakan untuk mencapai tujuan, visi, sasaran, dan tujuan organisasi sebagaimana yang digariskan dalam proses perencanaan strategis.

Sementara itu Rivai dalam Isa et al., 2022 mengemukakan bahwa kinerja

adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Kinerja menurut Mahsun (2016) merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dibahas dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja pegawai mengacu pada tingkat efektifitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab rutin dalam suatu perusahaan atau perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Nining Mopangga et al., 2023)

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja aparatur desa. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai hasil terbaik. Pegawai desa yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung mempunyai kinerja yang baik. Organisasi tersebut mutlak menuntut aparat untuk aktif dan bekerja demi mencapai hasil yang maksimal, untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan dan memerlukan motivasi untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

Mencermati permasalahan yang diuraikan sebelumnya maka permasalahan yang menjadi objek

penelitian dalam artikel ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa kaidundu kecamatan bulawa kabupaten bone bolango?

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. TEORI ADMINISTRASI PUBLIK

Syafiie (2017), Prajudi Atmosudirjo menegaskan bahwa administrasi publik merupakan fenomena sosial yang memiliki ekspresi tersendiri dalam masyarakat kontemporer. Administrasi merupakan bagian dari organisasi karena merupakan alasan keberadaan organisasi tersebut. Langkah pertama untuk mengetahui apakah administrasi masih ada dalam masyarakat adalah dengan menemukan lembaga itu sendiri: administrasi

Menurut (Pasolong, 2017), ), administrasi publik adalah penggunaan teori dan praktik politik, hukum, dan manajemen untuk melaksanakan, secara penuh atau sebagian, perintah cabang legislatif dan eksekutif pemerintah sambil tetap berada dalam parameter tanggung jawab peraturan dan layanan masyarakat.

Chandler & plano (1998) dalam (Sellang, 2016) mengatakan bahwa administrasi publik adalah proses pengorganisasian, perencanaan, dan pengarahan orang dan sumber daya pemerintah untuk mengembangkan, menerapkan, dan mengawasi keputusan kebijakan publik.

### 2. Kinerja perangkat desa

(Mangkunegara, 2017), merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas kerja perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan berbagai definisi yang diberikan di atas, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang dalam jangka waktu tertentu ketika menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan pilihan lain, seperti standar kerja, target, dan tujuan yang telah ditetapkan dan diputuskan bersama sebelumnya. Selain itu, dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja petugas desa dalam jangka waktu tertentu atau kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi menentukan seberapa sukses mereka. Karena kumpulan keterampilan, sifat, dan kemampuan yang berbeda dari setiap orang terkait dengan kemampuan organisasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya, serta sejumlah faktor lainnya kepuasan kerja dan tingkat kompensasi.

### 3. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018), metrik kinerja perangkat desa adalah sebagai berikut: Kinerja perangkat desa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan merupakan tolok ukur kualitas pekerjaan yang dilakukan, Jam kerja perangkat desa per hari ditentukan oleh banyaknya pekerjaan yang dilakukan; tingkat kinerja masing-masing perangkat desa mencerminkan

jumlah total pekerjaan yang diselesaikan, Pelaksanaan tugas mengacu pada tingkat ketepatan dan ketepatan perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya, Memiliki rasa kepemilikan atas pekerjaan berarti menyadari bahwa tugas yang diberikan merupakan milik pemerintah daerah.

Sesuai dengan tuntutan birokrasi pada saat ini telah dijelaskan bahwa semua aparat birokrasi seharusnya dan seyogyanya dapat bersikap dan berperilaku sebagai aparat yang andal, handal, inovatif serta kreatif dalam melaksanakan tupoksinya sesuai yang diinginkan masyarakat, dimana memberikan pelayanan publik murah, cepat, tepat waktu,serta tidak berbelit-belit kepada masyarakat yang berhak mendapatkan pelayanan yang baik atas hak-haknya sebagai warga negara indonesia. Risman et al., 2024

#### **4. Faktor-Faktor Penghambat dalam Peningkatan Kerja**

Ketidakmampuan perangkat desa dalam menjalankan tugasnya secara efektif disebabkan oleh faktor-faktor berikut: Datang terlambat ke kantor dan tidak memberikan pemberitahuan jika tidak dapat datang ke kantor desa, Kinerja perangkat desa dalam mengoperasikan komputer yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan pemahaman, Ketidakseimbangan koordinasi, yang mengakibatkan kinerja perangkat desa di bawah rata-rata, Kurangnya komunikasi yang tidak dapat dipahami oleh warga desa, sehingga pekerjaan

mereka menjadi kurang efisien, Kurangnya kesadaran dari pihak perangkat desa, yang membuat mereka kurang proaktif dalam melaksanakan kewajibannya.

#### **5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: Faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan psikologis: IQ prospektif dan kemampuan realitas (pengetahuan plus keterampilan) merupakan kapasitas perangkat desa. Perangkat desa akan lebih mudah memenuhi standar kinerja jika memiliki IQ di atas rata-rata, pendidikan yang dibutuhkan untuk jabatannya, dan kapasitas untuk melakukan tanggung jawab sehari-hari. Oleh karena itu, jabatan yang sesuai dengan bidang kompetensi perangkat desa harus diberikan kepada mereka, Salah satu faktor motivasi adalah perspektif pejabat terhadap tempat kerja desa. Kemampuan untuk membujuk pemerintah desa agar melaksanakan tujuan organisasi merupakan prasyarat mendasar.

#### **6. Motivasi Kerja**

Menurut (Terry, 2018) motivasi adalah keinginan yang memacu seseorang untuk bertindak. Ketika motivasi dilihat dari perspektif aktif/dinamis, motivasi terwujud sebagai upaya konstruktif untuk memobilisasi dan mengarahkan potensi dan kekuatan tenaga kerja agar dapat mencapai dan memenuhi tujuan yang

telah ditentukan sebelumnya secara efektif. Namun, keinginan tampaknya menjadi persyaratan sekaligus pendorong untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja manusia ke arah yang benar jika dilihat dari posisi pasif/statis.

Menurut (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah kondisi energi yang dimiliki seseorang dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berasal dari dua tempat: dari dalam dan dari sumber luar. Motivasi hadir dalam tiga bentuk: rendah, sedang, dan tinggi. Menurut perspektif tersebut, variasi individu dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh besar pada seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja dan pada hasil terkait pekerjaan lainnya.

Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi kerja berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa motivasi adalah keinginan untuk memenuhi keinginan dan persyaratan guna memenuhi kebutuhan. Pengelola perlu mengetahui tujuan dan motivasi yang ingin dicapai oleh pemerintah desa agar desa dapat

bekerja untuk mencapai target yang dapat memberikan hasil komersial yang baik.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

(Salim, 2018) , ) menyatakan bahwa ada beberapa unsur yang mempengaruhi motivasi yaitu: Memberikan contoh kedisiplinan, motivasi itu sendiri harus sesuai dengan disiplin kerja yang telah ditetapkan, Memberikan perhatian dan bantuan kepada bawahan agar tidak ada yang menganggur, Meyakinkan bawahan bahwa mereka akan mendapatkan perlakuan yang sama dan tidak ada kesalahan tanpa adanya disiplin, tidak ada penghargaan tanpa adanya prestasi, dan tidak ada ganjaran tanpa adanya prestasi, Memberikan penjelasan kepada bawahan agar semua aparat desa memahami nilai dari apa yang mereka lakukan, Memberikan instruksi sebelum memberikan pekerjaan, Memberikan ucapan selamat yang pantas kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapai dan meyakinkan mereka bahwa mereka mampu pada saat-saat tertentu, Salah satu cara untuk tetap termotivasi adalah dengan membina kerja sama yang kuat.

Menurut (Wahjosumidjo, 2017), baik pengaruh internal maupun eksternal dapat memengaruhi motivasi. Individu merupakan sumber variabel eksternal dan internal. Elemen internal meliputi, tetapi tidak terbatas pada, sikap terhadap pekerjaan, kemampuan, minat, kepuasan, dan pengalaman seseorang. Suasana kerja, pengawasan,

dan kepemimpinan merupakan beberapa contoh variabel eksternal.

#### METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berkaitan dengan angka yang dianalisis menggunakan statistik. Menurut (Arikunto, 2016) pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, hingga memaparkan hasil penelitian.. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuisisioner, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Kaidundu Kecamatan Bulawa Kabupaten Bone Bolango, dengan jumlah sampel yaitu 12 responden dan penelitian ini menggunakan Teknik analisis data yaitu, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis, regresi linear sederhana, dan uji koefisien determinasi.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja**

PERNYATAAN	r <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	KET.
1	0,625	0,576	VALID
2	0,634	0,576	VALID
3	0,637	0,576	VALID
4	0,597	0,576	VALID
5	0,811	0,576	VALID

6	0,696	0,576	VALID
7	0,653	0,576	VALID
8	0,618	0,576	VALID
9	0,704	0,576	VALID
10	0,653	0,576	VALID

*Sumber : pengolahan data primer dengan menggunakan SPSS.2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari 10 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, semua pernyataan memiliki nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> sehingga dikatakan memenuhi uji validitas. Karena dalam kategori valid maka dapat dilanjutkan 10 pernyataan tersebut pada uji reliabilitas.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)**

PERNYATAAN	r <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	KET.
1	0,721	0,576	VALID
2	0,729	0,576	VALID
3	0,724	0,576	VALID
4	0,578	0,576	VALID
5	0,640	0,576	VALID
6	0,651	0,576	VALID
7	0,751	0,576	VALID
8	0,642	0,576	VALID

*Sumber : pengolahan data primer dengan menggunakan SPSS.2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari 8 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel



kinerja perangkat desa, semua pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dikatakan memenuhi uji validitas. Karena dalam kategori valid maka dapat dilanjutkan 8 pernyataan tersebut pada uji reliabilitas.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Angka Acuan	Keterangan	Status
Motivasi Kerja	0,823	0,6	Nilai Cronbach Alpha >0,6	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer,2024

Koefisien reliabilitas atas pernyataan-pernyataan variabel profesionalisme kerja. Hal ini karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai standar 0,6 (0,823 > 0,6). Artinya pernyataan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dengan tingkat konsistensi yang sangat baik.

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Angka Acuan	Keterangan	Status
Kinerja Perangkat Desa	0,818	0,6	Nilai Cronbach Alpha >0,6	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer,2024

Koefisien reliabilitas atas pernyataan-pernyataan variabel kinerja perangkat desa. Hal ini karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai standar 0,6 (0,818 >0,6). Artinya pernyataan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja perangkat desa dengan tingkat konsistensi yang sangat baik.

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		12
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.34762386
	Absolute	.153
Most Extreme Differences	Positive	.153
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.530
Asymp. Sig. (2-tailed)		.941

Sumber : Data Olahan Primer,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian normalitas data menggunakan teknik (*one sample kolmogorov smirnov test*) ditemukan bahwa nilai *one sample kolmogorov smirnov test* diketahui nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0.941 > 0.05 dimana memiliki nilai di atas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	8.481	8.974	.945	.367
	X	.552	.208	.644	.024

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Dari analisis diatas maka model regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y}=8,481+0,552X$$

Berdasarkan interpretasi model regresi yang telah dikemukakan sebelumnya, konstanta sebesar 8,481 menunjukkan bahwa variabel kinerja aparatur desa memiliki nilai sebesar 8,481 satuan apabila variabel motivasi kerja tidak berpengaruh. Kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan diikuti dengan kenaikan kinerja aparatur desa sebesar 0,552 satuan, sesuai dengan interpretasi nilai beta yang merupakan nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,552. Dengan kata lain, infrastruktur Desa Kaidundu Kecamatan Bulawa Kabupaten Bone Bolango berfungsi lebih baik apabila motivasi kerja semakin besar.

**Tabel 7 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	.414	.356	4.560

Sumber : Data Olahan Primer, 2024

Hasil uji koefisien determinasi mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kinerja ketepatan aparatur desa dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif kerja. Nilai R2 sebesar 0,414 atau 41,4% sesuai dengan simpulan tersebut. Hal ini menjelaskan perbedaan penjelas variabel terikat terhadap variabel bebas sebesar 41,4%. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa aparatur desa Kaidundu Kecamatan Bulawa Kabupaten Bone Bolango bekerja lebih efisien apabila pegawainya lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Nilai R2 sebesar 41,4% sesuai dengan temuan tersebut.

### KESIMPULAN

Hasil pengujian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepala desa sudah jelas memberikan semangat kepada warganya, terbukti dari nilai penilaian data motivasi (variabel X) sebesar 85,45%.

Hal ini membuktikan bahwa pendapat yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja aparatur desa adalah benar. Dengan tingkat keyakinan 95%, jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja aparatur desa di Desa Kaidundu, Kecamatan Bulawa, Kabupaten Bone Bolango.

### SARAN

Berdasarkan hasil dan simpulannya, penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut: Salah satu cara untuk memotivasi karyawan di kantor desa Kaidundu adalah dengan memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, Kepala desa Kaidundu harus mengevaluasi kinerja staf karena beberapa program belum mencapai sasarannya, Staf kantor desa Kaidundu

harus lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Syafiie, I. K. (2017). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Sellang, K. (2016). *Administrasi dan Pelayanan Publik: Antara Teori dan Aplikasinya*. Penerbit Ombak.
- Mangkunegara, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Terry, G. R. L. W. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Ahli Bahasa G.A Ticoalu*. Bumi Aksara.
- Mahsun, M. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik (Edisi Pert). *Bpfe Yogyakarta*.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150.
- Isa, R., Aneta, A., Ilato, R., & Aneta, Y. (2022). Pengaruh Kompotensi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Wirausaha Terhadap Kinerja BumDes Di Kabupaten Gorontalo [Universitas Negeri Gorontalo]. In *Pengaruh Kompotensi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Wirausaha Terhadap Kinerja BumDes Di Kabupaten Gorontalo*.
- Kurnia, M., & Erawati, Y. (2013). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mungkid Magelang. *Analisis Bisnis Ekonomi*, 11(1), 81–92.

- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nining Mopangga, S. S., Moonti, U., & Isa, R. (2023). Motivasi Kerja Dan Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Bone Bolango. *Motivasi Kerja Dan Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Bone Bolango*, 10(3), 969–979.
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Risman, M., Sulila, I., & Abdussamad, J. (2024). kinerja aparat dalam pelayanan administrasi kependudukan pada masyarakat dikantor camat pasir putih kabupaten muna. *Kinerja Aparat Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Pada Masyarakat Dikantor Camat Pasir Putih Kabupaten Muna*, 1(10), 162–167.
- Salim. (2018). *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)*.
- Sellang, K. (2016). *Administrasi dan Pelayanan Publik: Antara Teori dan Aplikasinya*. Penerbit Ombak.
- Sulila, I., & Usman, S. D. (2022). The Impact-Of-Bureaucratic-Integrity-And-Loyalty-On-Governments-Institutional-Performance (1). *The Impact-Of-Bureaucratic-Integrity-And-Loyalty-On-Governments-Institutional-Performance (1)*, 12(2), 3090–3105.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).

Syafiie, I. K. (2017). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. PT Bumi Aksara.

Terry, G. R. L. W. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Ahli Bahasa G.A Ticoalu*. Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Rajawali Press.